

**ФОНД ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН – ЛИДЕРА НАЦИИ
СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**



**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ НАУКИ
В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ**

VII Международная научная конференция

Сборник статей
(часть 5)

Общественно-гуманитарные науки

Алматы
«Жибек жоль»
2013

УДК 3
ББК 6/8
И 67

ДИСКУ
«РОЛЬ МОЛ
«КАЗАХСТАН
МОЛ
И С

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

АБДИРАЙЫМОВА Г.С. – Председатель Совета молодых ученых при Фонде Первого Президента Республики Казахстан – Лидера Нации, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и социальной работы КазНУ им. аль-Фараби

ОТВЕТСТВЕННЫЕ РЕДАКТОРЫ:

АМИТОВ С.А. – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной работы КазНУ им. аль-Фараби

И 67 **Иновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане: Сб. ст. Междунар. науч. конф.** (г. Алматы, 6 декабря 2013 г.). – Алматы, ИД «Жибек жолы», 2013. – 452 с.

ISBN 978-601-250-204-6

Ч. 5: Общественно-гуманитарные науки.

ISBN 978-601-250-209-1

В настоящий сборник вошли материалы VII Международной научной конференции «Иновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане» (г. Алматы, 6 декабря 2013 года).

Материалы предназначены для молодых ученых, исследователей, преподавателей, студентов и аспирантов, интересующихся проблемами развития современного общества.

Сборник издается в авторской редакции.

УДК 3
ББК 6/8

ISBN 978-601-250-209-1 (Ч. 5)
ISBN 978-601-250-204-6

© «Фонд Первого Президента Республики Казахстан – Лидера Нации», 2013

**ЕҢБЕК ТЕРАПИЯСЫ
ЖҮ**

Қазіргі қоғамда тұлғалармен әлеуметтік психология мен зерттеу мәселесі болып табылатын отыр және мұндағы қарамастан олардың материалдық және т.

Мүтедектердің еңбекшілік қоғамдық өндірісіндегі ролін психологиялық мүтедектердің психологиялық кері әсерін тигізеді. Мәселесі мен мүддесі т.

Әлеуметтік тұрғыдан әлеуметтік қорғау тұлғаларының мәселесі болып табылатын жұмыстағы еңбек теориясы мен практикасы.

ЛІКТЕРДІҢ ЕЛІКТЕРІ	252	Султанова А.М., Байгереева А.С. БІЛІМ НЕГІЗГІ КАПИТАЛ РЕТІНДЕ	340
АЗАМАТТЫҚ ІАСЫ РЕТІНДЕ	260	Тәжібаева Г.Д. БҮГІНГІ ЖАСТАРДЫҢ ҒЫЛЫМҒА БЕТБҰРЫСЫ: ӘЛЕУМЕТТІК КҮТІМДЕР ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚАТЫНАС	348
МЕН БІРЕГЕЙЛІКТІ	266	Тауекелова Т.Б., Биекенов К.У. ТОП-МЕНЕДЖЕРДІҢ ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ	353
Ы ТАБИҒАТ ЖӘНЕ	273	Дж. С. Кауфман, Тилеубаева М.С. КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕК И МОДЕЛЬ ТВОРЧЕСТВА	361
ЯЛЫҚ	281	Толлеугазы Д.С., Әбдікерова Ғ.О. ЖЕЛПІК КОММУНИКАЦИЯ АҚПАРАТТЫҚ ҚАУІП КӨЗІ РЕТІНДЕ	366
СЫН ЖҮРГІЗУ РТТЫРУ	288	Турманова Ж.Е. ҚАЗАҚСТАНДА ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫС ҒЫЛЫМЫН ДАМУШЫ БОЛАШАҚ ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫСКЕРДІҢ КӘСІБИ ӨЗІНДІК САНА-СЕЗІМІ	375
ЕКТЫ ЕНИЯ	293	Уашева А.К. ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ НА ПРОБЛЕМУ СОЦИАЛЬНОГО СИРОТСТВА	384
АСТЫҢ	299	Алтынбеков А.Б. «WHITE-COLLAR VS BLUE-COLLAR»: ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІГІН ӨЛШЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	391
І	307	Дүйсенова С.М. ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНДАҒЫ БІЛІМ МЕН ҒЫЛЫМ	400
ҒЫМДАР ЕЛЕЛЕРІ:	313	Халикова Ш.Б. ОСОБЕННОСТИ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ	407
СКИХ ЦЕННОСТЕЙ І	321	Чинасилова А.М., Сарыбаева И.С. ҚАЗІРГІ КЕЗДЕГІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ КОММУНИКАТИВТІК ПРОФЕССИОГРАММАСЫ	412
ИХОТЕРАПИЯНЫҢ	328	Шерниязова А.М. ВОЛОНТЕРЛІК ІС-ӘРЕКЕТТІЛІКТІҢ ҚҰРЫЛЫМДЫҚ- МАЗМҰНДЫҚ СИПАТТАМАСЫ	421
		Шнарбекова М.К. ЖАСТАР БОЙЫНДА ЕҢБЕКТІҢ ҚҰНДЫЛЫҚ РЕТІНДЕ ҚАЛЫПТАСУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	430
		Блекенова Н.Ж. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КАЗАХСТАНЕ	438

Әл-Фараби атындағы ҚазҰПУ
оқытушысы М.К.Шиярбаев

ЖАСТАР БОЙЫНДА ЕҢБЕКТИҢ ҚҰНДЫЛЫҚ РЕТІН ҚАЛЫПТАСУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қатысты мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан Жолдауы экономикалық табыстар мен қоғамдық игіліктерді қамтамасыз етудің онтайлы теңгерімін табу секілді әлеуметтік-экономикалық жаңғыртудың түбегейлі мәселесіне арналады. Ел экономикасының тиімді дамуына әсер ететін экономикалық факторлармен қатар, әлеуметтік факторлар қайта айқындалып, Елбасы дамушы елдердің дәстүрлі мемлекеттен өндірістік қабілеттеріне елдерге өту мәселелеріне назар аудара отырып, жаңғырту теориясын әлеуметтік-экономикалық даму заңдылықтарының негізінде қарастыруды ұсынады. Әлеуметтік жаңғыртылу жеке индивидтен бастау алады және ол өзге институттармен байланысты. Жаңғырту қоғамның жан-жақты өзгеруі, қоғамдық қатынастарды мақсатты, жедел түрде дамуы. Дегенмен, жаңғыртылуды инновацияларды қолдау мен жоғары технологияларды енгізуге бағытталған технологиялық даму ретінде қарастыру кең етек жайған. Жаңғыртылу мәні өте терең. Сонымен қатар, технологиялық, экономикалық жаңғыртылу әлеуметтік жаңғыртылусыз мүмкін емес. Бұл кезеңде құқықтық, экономикалық білімі мен рухани-адамгершілік қасиеттері жоғары бәсекелестікке қабілетті болашақ кадрларды дайындауды талап етеді. Сол себепті Қазақстан Республикасының

Білім беруді дамытудың 2011 – 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында айқындалған: «...көптеген жұмыс берушілер ЖОО түлектерінің мамандарды дайындау сапасымен қанағаттанбайды. Білім бағдарламалары жұмыс берушілердің күтіліміне жауап бермейді және экономика талаптарына сәйкес келмейді» [2]. Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам» атты мақаласында «Адал еңбекке деген ынталылық қалыптастыру, еңбек жетістіктерін ынталандырудың жүйесін құру – Қазақстанда әлеуметтік жаңғырту мәселелерінің бірі болып табылады» – деп айқындаған. «Бүгінгі күні вакансиялар саны жұмыссыздар санынан аз емес» – деп елбасы интерактивті дәрісінде атап өткен [3].

Абай атамыздың «Еңбек етсең ерінбей, тояды қарның тіленбей» деген қанатты сөзі бүгінгі заманда да өзекті болып отыр. Адам үшін барлық игілік тек қана еңбекпен келеді. Еңбек еткен адамның барлық жағдайы болады. Әрине, еңбекке шақыру ұраны әлем үшін де, Қазақстан үшін де жаңалық емес. Дегенмен қоғамды еңбекке ынталандыру тарихи кезеңдердің барлығында маңызды болған. Елді еңселі ететін – ерен еңбек. Еңбек идеясын ұлттық ұран ретінде пайдаланған елдер аз емес. Еңбекті құндылық деп танитын қоғам ғана ілгері жылжи алатыны тарихтан белгілі. Еңбек – Солтүстік Американың жапан даласынан заманауи озық ел жасап шығарды. Орта ғасырда протестантизм этикасы еңбекті адамдардың сенімімен байланыстырып, еңбекті иманның жоғарғы категориясы ретінде атауы барша Батыс әлемінің серпінді дамуына себеп болғаны жалпыға аян. 60-жылдары «жапон кереметі» деген атауға ие болған онтүстік азиялық өңірдегі құбылысты тудырған да еңбек ұраны еді. Сол секілді Ататүрік заманында дамуды бастан кешкен Түркия да, бертін келе экономикалық серпін берген Малазия, Индонезия да өзінің даму кезеңінде еңбекті ұран еткен. Қысқасы, әлем тарихында елдер мен аймақтардың серпінді даму үстінде болған кезеңіндегі ұран еңбек болғанына көз жеткіземіз [2].

Дегенмен соңғы жылдары адамдар көп бөлігі еңбекті адамзаттық құндылық ретінде емес ақша табудың көзі ретінде қабылдап жүргені бәрімізге мәлім. Ал енді еңбек, еңбек құндылығы категорияларына тоқталып қтсек.

Құндылық – мәдениеттің құрамдас бөлігі. Мәдениеттің

құрамдас бөлігі болуы себепті құндылық адамдардың өзін ұстап қалдыртып, олардың шынайы тәртібін айқындайды. Құндылықтардың мазмұны қоғамның мәдени жетістіктерімен шарттастырылады. Құндылықтар әлемі, сөздің кең мағынасында, мәдениет әлемі деген сөз.

Еңбек құндылығы еңбек іс-әрекетіне құндылықты көрсетіп, жиынтығы. Қоғамның еңбекке ақшаның ғана көзі емес, сонымен қоса ел дамуы мен жас ұрпаққа өнеге көрсетудің негізі ретінде қабылдауы.

Дамушы елімізде қазіргі кезде еңбек құндылықтарының трансформациялану мәселелері ерекше мәнге ие. Нарықтық қатынастарға көшу мотивацияның бұрынғы жүйесінің жойылуы және жаңа «нарықтық» жүйенің қалыптасуына әсер етті. Қоғамның құндылықтар жүйесінің өзгеруіне байланысты жастардың еңбек іс-әрекетіне деген қатынасы біршама өзгерістерге ұшырады. Студент жастардың еңбекке деген жоғары мотивациясы жоғары квалификациялы маман болуға деген талпынысымен қатар, материалдық ауқатты көтеру мен кәсіби мансап пен өзіндік дамуға қолжеткізуге бағытталған. Қалыптасқан қарқынды оң бағалауға болмайтын себебі жұмысбастылықтың материалдық және кәсіби мотивтермен негізгі бағыт ретінде айқындау жастардың жоғары экономикалық белсенділігінің көрсеткіші болып табылады.

Жалпы тұлғаның еңбекке қатынасының мынадай типологиясына бөлуге болады:

1 тип. Негізінен еңбекті жүк ретінде қарастырады. Өзіндік дамуға мүмкіндік беретініне сенімсіз. Еңбекті қоғам алдындағы міндет ретінде мойындамайды және еңбекқор адамға жақсы жұмыс табу белгілі бір қиыншылықтарды туғызады деп есептейді. Дегенмен, өмір сүруге жеткілікті әл-ауқаты болғанына қарамастан жұмыс істер еді. Негізінен ер адамдар мен жоғары жас категорияларында (24 жастан жоғары) кездеседі. Бірінші тип барлық еңбек құндылықтарының жоғары емес деңгейімен сипатталады.

Салыстырмалы жоғары құндылықтар: шеберлік пен креативтілік, қаржылық табыс пен өнегелік (нравственность). Дегенмен, олардың маңыздылығы өзге типтердікімен салыстырғанда төмен. 1 тип қоғамдық байланыстырдың, нақтылықтың, жоғары темптің, қобалжудың жоғары маңыздылығымен сипатталады.

Мұндай тип стандартты емес жұмысбастылықтың мамандарына тән болады, мысалы фрилансерлер. Олар үшін өздерін ұзақ уақыттылы контрактілермен байланыстырмай және мансап бойынша «вертикалды» жоғарылау туралы ойламай жұмысын нақты және жылдам орындау маңызды. Еңбекке мұндай қатынас сәйкесінше «**Фрилансер**» деп аталады.

2 тип өкілдері мынадай мәселелер бойынша түсініксіз позиция ұстанады: «еңбек – бұл ауырпалық» және «еңбек тұлғаның өзіндік жетілуінің құралы», еңбекті қоғам алдындағы міндет дегенмен келіспейді, дегенмен еңбекқор адам қазір жұмысты оңай табады деп есептейді. Көбіне **23 жасқа дейінгі** жастарда кездеседі. Өмір сүруге материалдық жағдайы жеткілікті болғанда жұмыс істемейтінін айқындаған жалғыз тип. 2 тип өкілдері еңбек құндылықтарының орташа маңыздылығын айқындайды. Еңбекте ең алдымен мыналар бағаланады: бос уақыт, қаржылық табыс, шеберлік, білім, қауіпсіздік. Бос уақыт және қаржылық табыс маңыздылығы – барлық типтер арасындағы ең жоғары. Өзге типтермен салыстырғанда мынадай еңбек құндылықтарын жоғары бағалайды: адамдарға әсері, тәуелсіздік, жауапкершілік, әр түрлілік, жоғары қарқын.

Аталмыш тип үшін еңбек – табыс пен әлеуметтік мәртебе көзі, сонымен қатар, жеткілікті қаржы болғанда, еңбексіз өмір сүруге болады деп есептейді. Бұл тип табыс пен мәртебе үшін жұмыс істейтіндер мен өздерінің күшін ептеп жұмсайтындарға тән. Тип атауы – «**Прагматикалық**».

3 тип өкілдері – еңбекті ауыртпалық ретінде қарастырмайды, ол өзіндік айқындалуға мүмкіндік беретініне сенімді. Қаржылары жеткілікті болған жағдайда да жұмыс істер еді, дегенмен еңбекті қоғам аладындағы міндет ретінде қарастырмайды және қазіргі кезде еңбекқор адамға жақсы жұмыс табу оңай деп есептемейді. 3 тип еңбекті қоғам алдындағы міндет ретінде қарастырмауына байланысты ол үшін өзге типтермен салыстырғанда мынадай **құндылықтардың маңыздылығы төмен**: қоғамға көмек, жауапкершілік пен қаржылық табыс.

Маңыздылығы жоғары құндылықтар: шешім қабылдау, тұрақтылық, шығармашылық потенциал, эстетика, цейтнотта жұмыс істеу (белгілі бір жұмыстарды аяқтауға уақыт жеткіліксіздігі), оқиғалар, физикалық қысым. Осы тип адамдары табысқа көп мән

бермейтіндер және шығармашылық еңбекте өзіндік дамитындар – **«Еңбекте шығармашылық өзіндік айқындалатындар»**

4 тип өкілдері «еңбек – бұл ауырпалық» деген тұжырымды байланысты нақты позиция ұстанбайтындар, дегенмен еңбек адамның өзіндік айқындалуының құралы және қоғам алдындағы міндет ретінде қарастырады. Еңбекқор адам жақсы жұмысты таба алады деп есептейді, дегенмен, қаржылық жағдайы жеткіліксіз болған жағдайда да жұмыс істер еді. Өзге типтермен салыстырғанда 4 тип өкілдері үшін мынадай еңбек құндылықтары маңызды: қоғамға көмек, дейтнотта жұмыс істеу, эстетика, жауапкершілік, нақтылық, оқиғалар яғни, еңбекке деген сүйіспеншілік және қоғам алдындағы міндет ретінде қарастыру жауапкершілігі мен қиындығы жоғары емес еңбекке байланысты. Аталмыш тип адамдар мен қоғамға еңбек өте күрделі және жауапкершілігі жоғары болмаған жағдайда қызмет ете алады. Сәйкесінше, тип өкілдері – **«Волонтер»** деп атауға болады.

5 тип өкілдері еңбекті тұлғаның дамуы мен айқындалуына мүмкіндік беретін ауырпалық ретінде қарастырады. Қаржының жеткіліктігіне қарамастан, жұмыс істер еді. 5 тип еңбек қоғам алдындағы міндет екендігіне және еңбекқор адам жақсы жұмысты оңай табатынына сенімсіз. Осылайша, еңбекке деген жалпы қатынас қалыптасады. Осы тип өкілдері үшін мынадай еңбек құндылықтары маңызды: шеберлілік, креативтілік, өнегелік, қауіпсіздік, тұрақтылық, қоғамға көмек, өзгелерге көмек, қаржылық табыс, тәуелсіздік, қауымдыстық өзгелермен бірге жұмыс істеу адамдарға әсер ету, жауапкершілік, мойындалу.

Аталмыш тип өкілдері үшін тән емес құндылықтар: жедел темп жұмыстағы қобалжу мен оқиғалар. Аталмыш типті **«Еңбекқор»** деп атауға болады. Бұл тип шеберлікті, өнегелікті, тұрақтылықты бағалайды және өз еңбегінің адал мойындалады деп есептейді [4].

Еңбек саласында жастардың құндылықтық бағыттарын ұстанымдарын зерттеу жастардың еңбек іс-әрекетінің бағыты мен мазмұнын және әлеуметтік – экономикалық қатынастарға әсер деңгейі мен жастардың қоғамдық маңызды еңбек құндылықтарын айқындауға мүмкіндік береді.

Кәсіпкерліктің, экономика мен оның салаларының дамуы жалғыз жас мамандардың білімі мен кәсіби деңгейіне ғана тәуелді емес, әл-

нымен қатар, олардың еңбек мотивациясы мен еңбек іс-әрекетіндегі басымдылыққа ие құндылықтар мен ұстанымдарға тәуелді.

Жастар заман талабына жауап беру барысында оқуды жұмыспен қатар алып жүреді. Мамандықты алу мен еңбек нарығына кіру барысында жастарда кәсіби іс-әрекеттің мақсаты мен оларға қолжеткізудің амалы туралы түсініктер қалыптасады, ол өз кезегінде олардың еңбек мотивациясы мен құндылықтарына әсер етеді. Осыған сәйкес студент жастардың еңбек құндылықтары мен ұстанымдарын жүйелі зерттеу қажеттілігі қалыптасады, себебі бүгінгі студенттер ел экономикасындағы маңызды мамандардың орнына болашақта келеді.

Зерттеу қорытындылары бойынша 25 жасқа дейінгі жұмыс істейтін жастар үшін қаржылық және мәртебелік құндылықтар жоғары. Сонымен қатар, өзге жұмыс істейтін категориялармен салыстырғанда, жас мамандар үшін сәттілік және қоғамда жоғары мәртебеге ие болу құндылығы жоғары. Жұмысқа бағытталу (толық материалдық қамтамасыз етілу шартында) жасқа байланысты төмендейді (1 кесте). Еңбек нарығындағы 25 жасқа дейінгі жас мамандардың құндылық бағыттары біркелкі емес. Бір жағынан, қаржылық қажеттілігі жоқ жағдайда да жұмыс істеуді таңдайтындардың үлесі жоғары, дегенмен «жұмыс істемеуді таңдайтындардың» саны да аз емес.

Жұмысбасты халық үшін еңбек құндылықтары ішінде жалпы жоғары табыс бірінші орында (64,8%), екінші орында – тұрақты жұмысбастылық кепілі (36,8%), үшінші орында – қызықты, шығармашылық жұмыс (34,9%). Осылайша, реформалар барысында жұмысшылар санасында жұмысбастылықтың тұрақтылығы маңызды мәнге ие, яғни, «болашағы бар, тұрақты мекемеде жұмыс істеу». Жас мамандардың еңбек құндылықтар құрылымы өзге жас категориялы мамандармен салыстырғанда айқын өзгешеліктері бар. Көптеген статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ жастардың көп бөлігінде материалдық құндылықтар жастар үшін өте жоғары емес. Сондықтан «жастардың дүниеқорлығы» туралы пікір асыра айтылған. Жас респонденттердің еңбек құндылықтар құрылымындағы маңызды ерекшелігіне тұрақтылыққа, мәнсаптық өсуге бағытталғы болып табылады. Бұл объективті себептермен байланысты: жұмыссыздық басым көпшілігінде жастар

мәселесі, сондықтан бәсекелестікке қабілеттілікті жоғарылату жұмысбастылық кепілі жастар үшін маңызды.

Білім алып жүрген жастардың көп бөлігіне еңбек саласындағы әлеуметтік-мәртебелілік мотивация тән (кесте 1). Түлектер жұмыста өмірде сәттілікке қол жеткізудің, қоғамда белгілі бір орынға болудың құралы ретінде қабылдайды. Осы мәнде жұмыс мазмұны емес, оның көмегімен адам қоғамның әлеуметтік құрылымына алатын орны маңызды мәнге ие.

Кесте 1

Еңбек саласындағы білім алушы жастардың еңбек мотивацияларының типтері, % көрсеткішімен [5]

Мотивация типтері	Студенттер
Әлеуметтік-мәртебелік мотивация	54,6
Кәсіби-тұлғалық өзіндік айқындалуға ұстаным	33,3
Материалдық мотивация	10,2
Коммуникативті мотивация	1

Кәсіби-тұлғалық өзіндік айқындалу мотивациясы жағдайында болашақ жұмыс жастармен белгілі бір кәсіби салада қабілеттіліктерін дамыту, талант, өзін айқындау және қоғамда мойындалу құралы ретінде қарастырылады. Мұндай тип мотивациясы студенттердің үштен бірінде айқындалады.

Респонденттердің белгілі бір бөлігінде жұмыс қарапайым экономикалық қажеттілік ретінде қарастырылады, өмір сүруде қажетті қаржылық қамтамасыз етілу (мотивацияның материалдық типі). Респонденттердің өте аз саны жұмысты қарым-қатынас ең белгілі бір топпен сәйкентендіру құралы ретінде қарастырады. Осылайша, еңбек іс-әрекетінің табалдырығында тұрған жастардың санысында жұмыс ең алдымен әлеуметтік қажеттіліктерді қанағаттандыру құралы ретінде қарастырылады.

ЖОО респонденттерінің көп бөлігі болашақ жұмысының жоғары табыс секілді сипаттамасының болғанын қалайтынын атап өткен (80%-дан жоғары). Болашақ мамандар үшін сонымен қатар, мансаптық өсу (29,9%) мен болашақ жұмыстың олардың

икемділігіне, қабілеттіліктері мен мүмкіншіліктеріне сәйкестілігі (20,6%) маңызды. Болашақ жұмысшылар ортасында шеберліктің жоғары деңгейіне қол жеткізу маңызды (30,7%); білім алушылардың төрттен бір бөлігіне қызмен бойынша көтерілу маңызды.

Осылайша, жұмыс істеп жүрген және ертең еңбек іс-әрекетімен айналысатын жастар нақты көрінетін кәсіби-тұлғалық және әлеуметтік – мәртебелік мотивацияны айқындайды. Сонымен қатар, жұмыс істеуші жастар үшін тұрақтылық пен қауіпсіздік мотивтеріне бағыттылық тән.

Еңбек саласында болашақ маман жастардың құндылықтық бағыттары мен ұстанымдарын зерттеу жас ұрпақтың еңбек белсенділігінің мазмұны мен бағытын түсінуге мүмкіндік береді және нәтижесінде оның қоғамға ену деңгейін, жас адамдардың қоғамдық маңызды еңбек құндылықтарын мойындауға мүмкіндік береді. Болашақ маманның еңбек құндылығы жалпы адамзаттық құндылыққа сәйкес дұрыс қалыптасатын болса, болашақ маман тек өзінің кәсіби, тұлғалық дамуына әсер етіп қана қоймай, сонымен қоса өз елі мен жерінің де көркейіп өсуіне жағымды ықпалын тигізеді.

Әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасының Президент Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы (2012 ж.14.12.)
2. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011 – 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы.
3. Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам» мақаласы.
4. ru.wikipedia.org/.../Двухфакторная_теория_мотивации_Герцберга.
5. www.atso.kz/modules/editor/editor/wysiwygpro/site_files/.../8.doc

**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ
НАУКИ В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ**

VII МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

Сборник статей
(часть 5)

Общественно-гуманитарные науки

Алматы – 2013

Подписано в печать 25.11.2013.

Формат 60x84 $\frac{1}{16}$, Печ. л. 28,25.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Тираж 100 экз.

ИД «Жибек жолы».

050000, Алматы, Казыбек би, 50, оф. 55.

тел.: +7 (727) 261 11 09, факс: +7 (727) 272 65 01.

ISBN 978-601-250-209-1



9 786012502091